

вершенства технически не вполне доработанных машин, какими в 1941 г. являлись Т-34 и КВ.

Сильно изношенная за время эксплуатации и учений техника старых марок массово выходила из строя во время многочисленных длительных маршей без прикрытия своей авиации под постоянными ударами противника с воздуха.

Это далеко не все нюансы технической стороны вопроса, но это, возможно, поможет разобраться в том, почему подвижные соединения РККА не смогли остановить Вермахт в 1941 г. Следовательно, пятой причиной является весь комплекс конструктивно-технических недоработок советских танков и дефекты производственного плана.

Немаловажную роль сыграло и внезапность нападения, хотя некоторые части заблаговременно были приведены в боевую готовность. Много техники мехкорпуса должны были получить по мобилизации, которая была сорвана внезапным нападением, и поэтому этой техники мехкорпуса не получили, так и оставшись малобоеспособными.

В первые же часы войны было потеряно общее управление войсками, что отрицательно сказалось на развертывании мехкорпусов и обусловило несогласованность их действий. И, наконец, шестая причина — внезапность нападения и неспособность советского командования эффективно руководить войсками в сложившихся условиях.

Весь вышеперечисленный комплекс причин поможет пролить свет на то, что творилось в далеком 1941 г. и куда делись советские танковые армады. Вразумительный ответ на то, кто виноват в погроме 1941 г. есть давно, по крайней мере, для тех, кто его нашел — это результат просчетов руководства страны.

И.В. Ильиных

**КУЛЬТУРА ПОЛИТИЧЕСКОЙ АКТИВНОСТИ
ГОРОДСКОГО НАСЕЛЕНИЯ УРАЛА
(на примере мобилизационных «выдвиженческих»
кампаний рубежа 1920–30-х гг.)**

В стремлении определить нормативно-ценностную основу механизма политической социализации современного российского общества отечественные историки, политологи, социологи «вынуждены» обратиться к советскому опыту регулирования общественных отношений. Одной из дискуссионных тем в контексте обсуждения эффективности «сталинской модели социализации» является степень поли-

тической активности, трактуемая нами как вовлеченность членов социально-экономической общности в существующие внутри нее политические отношения и структуру власти.

Необходимость повысить уровень общественного участия населения, привлечь его к реализации экономических целей, стоящих перед государством в период «великого перелома» являлись основными задачами организаторов масштабных кампаний по политической мобилизации. Кадровый кризис на рубеже 1920–30-х гг. был одной из наиболее актуальных проблем социалистического строительства. Отсутствие достаточного количества квалифицированных управленческих кадров, ситуативная неэффективность введения практики назначения, послужили превалирующими факторами, обусловившими активное распространение «выдвиженчества», которое с 1924 г. стало неотъемлемой частью советской кадровой политики. Властные институты презентовали новую мобилизационную кампанию как взаимовыгодный процесс, создавая своего рода слой «креатуров» — ставленников режима, послушных исполнителей реализуемого политического курса. «Выдвиженцы», в свою очередь, воспринимали новые должности как возможность попасть в число «управляющих государством», что являлось, по их мнению, выражением социальной справедливости, достижением революционной законности. Это представление активно поддерживалось властью, рассчитывавшей на поддержку и благонадежность «новых управленцев», у которых отсутствовали сомнения в правильности реализуемого курса.

Законодательную основу кадровой политики составили постановление ЦК ВКП(б) «О задачах партии в деле выдвиженчества рабочих и крестьян в государственный аппарат» и постановление ВЦИК и СНК РСФСР «О мероприятиях по созданию лучших условий для работы выдвиженцев», которые определяли гарантии и льготы для лиц, выдвинутых на ответственную работу в государственные учреждения и предприятия¹. Одним из преимуществ работы «новых управленцев» являлось сохранение связи с выдвинувшими их коллективами. Население Уральского региона воспринимало «выдвиженцев» как «своих» людей. Основой возникновения психологического и социального комфорта в общении с «новыми управленцами» было осознание «общности», лаконично формулируемое в заявлениях: «сейчас смелее идешь, знаешь, что там свой парень сидит»². Но восприятие городским населением выдвиженцев как защитников интересов простых людей, хотя идеологически подкрепляемое и основанное на сохране-

нии принципов «круговой поруки» и «вручения представительских функций», было не столь устойчиво. Разрешение повседневной конфликтной ситуации не в пользу просителя лишало ответственного работника ореола народного заступника и грозило потерей связи с родным производством, что, в случае проблем с самоопределением на новом рабочем месте, ставило выдвиженца в положение социального изгоя.

В условиях кадрового кризиса местные власти, осознавая, что административных работников из центра ждать нельзя, активно использовали феномен «выдвиженчества». Кадровым резервом для всех звеньев партийных, советских, кооперативных, профсоюзных структур становился партийный актив. Производственная специфика Уральского региона и социальная политика руководства страны по пролетаризации управленческого аппарата обусловили преобладание среди «новых администраторов» рабочих (78,2%), из которых 88,7% составляли мужчины. Основными условиями для поддержки и продвижения новых кандидатур со стороны государственных органов считалась социальная принадлежность к пролетариату и верность провозглашенному политическому курсу. Отсутствие опыта руководящей работы компенсировалось административным рвением, позитивным восприятием деятельности центральной власти и верой в перспективность социалистических преобразований.

Несмотря на взаимовыгодность феномена «выдвиженчества», в организации процесса решения кадровой проблемы путем привлечения новых лиц в управление, наметился ряд трудностей.

Практика выдвиженчества отличалась замедленностью темпов развития, эпизодичностью, поскольку активизация работы по привлечению масс в управленческие структуры проводилась только при обсуждении очередных постановлений. Критическое отношение к итогам работы выдвиженцев демонстрировало и население: «Умные головы у верхушек одних снимают, других из рабочих выдвигают, а потом их опять снимают за разные уклоны и поклоны»³.

Коллективы, административные должности в которых получали «выдвиженцы», не воспринимали их в новой социальной роли. Воспоминания ставленников режима, зачастую, состоят из негативных смысловых конструкций. Протасов, «выдвинутый» с производства на должность заведующего почтой, критически высказывался: «Я работал в эмалировочном цехе и меня направили на такую сложную работу как почта и телеграф, народ там работает со старым закалом. Когда приступил работать, про меня говорили, мол, «сиволапова» мужика

поставили руководить. Сейчас работать трудно, если при таких условиях поработаю еще несколько времени, то из меня получится хороший инвалид»⁴. Аналогичные реакции разочарования, неуверенности, невостребованности прослеживаются в дебатах на совещаниях выдвиженцев всех отраслей экономики: «должен сказать, когда выдвигают, не смотрят, кого, куда надо назначить, я вот работал на производстве, с сельским хозяйством не знаком, а меня выдвинули на такую сложную работу, пришлось долго знакомиться»⁵. Особое возмущение выдвиженцев, принявших правила «кадровой игры» и взамен претендующих на повышение социального статуса и минимум социальных льгот, вызывало игнорирование их возможностей непосредственными начальниками: «мобилизованных, завербованных рабочих гоняли с места на место, не знаю куда нужно». Письма, направленные на имя секретарей Уральского обкома ВКП(б), явственно демонстрируют проблемы практического применения потенциала «новых управленцев». и ревностное отношение к ним: «Товарищи, командированные вами и нами по мобилизации жалуются на крайне невнимательное к ним отношение. Их подолгу не ставят на работу. Затыкают на пустяковые должности. ... Командированные нами люди проверенные, у нас занимали ответственные парт[ийные] посты, а там затыкают в завхозы, а когда они пробуют возразить, им говорят: «Вы там были шишками, а здесь мы посмотрим»⁶.

В возникающих конфликтных ситуациях закрепление в новой социальной роли зависело от личностных качеств «выдвиженцев», их стремления к профессиональному росту. Новоселов, переведенный с производства в учком строителей делился впечатлениями: «Я работал в типографии, печатником, неожиданно меня выдвинули для работы в союз строителей, работа другая, но все-таки не давал покою, чтоб мне рассказали, что я должен делать, сейчас за 2 месяца с работой ознакомился».

Но изменение социально-профессионального статуса выдвиженцев не означало повышение их образовательного уровня. Малограмотность существенно осложняла возможность практического применения нового кадрового резерва, с чем соглашались сами креатуры: «пожаловаться на плохое руководство не могу, тут мы сами плохи. Неграмотность наша, незнание арифметики, не умеешь писать, вот что губит»⁷. Решение проблемы некомпетентности административных кадров входило в особую программу партийно-политического просвещения. Каждый человек, выдвинутый на ответственную работу, был

обязан пройти курсы, программа которых состояла из специального блока (102 часа) и общеобразовательного цикла, разделенного на следующие дисциплины: математика (34 часа), русский язык (32 часа), экономическая география (20 час.), политика партии и советской власти (10 час.), Конституция СССР (4 ч.). Критериями успешности завершения курса выступали отношение к учебе, активность и усвояемость теоретического материала, качество которых оценивалось по шкале: «добросовестное — хорошее — среднее — удовлетворительное — неудовлетворительное»⁸.

Шкала оценки	Отношение к учебе (%)	Активность (%)	Усвояемость теоретического материала (%)
добросовестное	7,4	39,7	47,8
хорошее	72	—	—
среднее	—	58,9	—
удовлетворительное	17,7	1,4	49,2
неудовлетворительное	2,9	—	3,0

Несмотря на попытки политизации человека посредством прохождения им всех стадий партийного образования, статистические отделы обкома ВКП (б) фиксировали низкую посещаемость просветительских курсов, причиной негативного отношения к которым являлся насильственный характер направления на учебу. Председатель РИКа Есадинов, который не знал, как уйти с курсов, специально выпил и в состоянии алкогольного опьянения подчеркивал, что «он не служитель власти и направлен насильно»⁹.

Примерно треть высказываний, встречающихся в протоколах совещаний выдвиженцев, содержит негативное отношение к авторитарным действиям властей. Это характеристика касалась, прежде всего, сжатости временного отрезка, в течение которого кандидат получал даже не предложение, а предписание явиться на новую работу. «Неожиданными» оказывались и сами назначения, иногда доходящие до абсурда. Показательной (но не типичной для общей кадровой политики) явилась ситуация с работницей Лысьвенского завода Тихоновой, «назначенной в Сельмаш как председатель, но струхнувшей взять на себя такую ответственность, будучи неподготовленной»¹⁰.

Наряду с процессом «выдвижения» в советской кадровой политике сохранялся феномен «зادвижения», основной причиной которого служила профессиональная некомпетентность «новых управленцев». Невозможность найти практическое применение значительной

массе неподготовленных к руководящим должностям людей изменяло их социальный статус, преумножая социальные роли, неадекватно воспринимаемые коллективами. Архивы партийных органов содержат значительное количество автобиографий «выдвиженцев», жизненные ценности и модели поведения которых корректировались в соответствии с государственными задачами, но не были востребованы в реализации последних. Камнем преткновения в процессе взаимовыгодного сотрудничества, когда «новые служащие» приобретали возможность продвижения по карьерной лестнице, а власть формировала социальную базу существующему режиму, становился вопрос профессиональной этики. Слабость подготовки, осознание неограниченных ресурсов служебного положения, возможность «прикрытия» ошибок в управлении идейной мотивацией приводили к принятию ответственными работниками волюнтаристских решений и применению административного режима как одного из основных методов организации деятельности коллективов.

В результате мобилизационных «выдвиженческих» кампаний сложилась парадоксальная ситуация. Начавшееся массовое вытеснение из советского аппарата «чуждых» элементов соответствовало политике руководства страны по концентрации власти на местах в руках нового слоя управленцев, но ввиду недостаточного квалификационного уровня и практического опыта у последних осложняло реализацию первого пятилетнего плана развития народного хозяйства.

Примечания

¹ КПСС в резолюциях и решениях съездов, конференций, пленумов ЦК. М., 1984. Т. 4. С. 157; Государственный архив Пермской области (ГАПО). Ф. Р-122. Оп. 1. Д. 1325. Л. 1–106.

² ГАПО. Ф. Р-122. Оп. 1. Д. 1250. Л. 162.

³ Нижнетагильский государственный исторический архив (НТГИА). Ф. Р-21. Оп. 1. Д. 1162. Л. 14.

⁴ ГАПО. Ф. Р-122. Оп. 1. Д. 1252. Л. 100.

⁵ Там же.

⁶ Государственный общественно-политический архив Пермской области (ГОПАПО). Ф. 2. Оп. 7. Д. 131. Л. 14.

⁷ ГАПО. Ф. Р-122. Оп. 1. Д. 1387. Л. 156.

⁸ НТГИА. Ф. 21. Оп. 1. Д. 1064. Л. 300–320.

⁹ Там же. Л. 387.

¹⁰ Внезапное выдвижение Лысьвенской работницы Тихоновой // Звезда. №142. 27 июня 1929 года.